



Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

Saiful Anwar^{1*}, Zainuddin², Putri Mauliza³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

saifulanwarsaiful888@gmail.com

zainuddin@serambimekkah.ac.id

putrimauliza@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah stres kerja dan beban kerja berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Penelitian ini akan menyajikan tentang bagaimana pengaruh stres kerja dan beban kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Berdasarkan hasil uji-F (simultan) F sebesar 0,000 berarti $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang bermakna bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Sedangkan secara parsial hasil uji-t (secara parsial) $\beta_1 = 0,174$: berarti ($\beta_1 \neq 0$) dan nilai probabilitas t sebesar 0,000 berarti $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$, dengan demikian stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dan nilai untuk variabel beban kerja diperoleh nilai $\beta_3 = 0,124$: berarti ($\beta_1 \neq 0$) dan nilai probabilitas t sebesar 0,000 berarti $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$, dengan demikian beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 50.9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari dua variabel yang dijadikan indikator penelitian ini, seperti kompetensi, kepuasan kerja maupun gaya kepemimpinan.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Dinas Registrasi Kependudukan Aceh merupakan Satuan Kerja Perangkat Aceh (SKPA) yang dibentuk berdasarkan Qanun Aceh Nomor 8 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan tata kerja Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Dinas Registrasi Kependudukan Aceh bertugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang kependudukan. Sebagai organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka tuntutan kinerja pegawai menjadi hal utama yang harus dibuktikan oleh pegawai dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan gambaran keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, dimana sesuai tugas dan fungsinya Dinas Registrasi Kependudukan Aceh selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat Robbins (2018:480). Namun dalam kenyataan dalam pemberian pelayanan terutama pelayanan pembuatan kartu keluarga, kartu tanda penduduk maupun pembuatan surat pindah antar kabupaten kota dalam Provinsi Aceh masih relatif kurang memuaskan masyarakat, hal ini tentu berakibat terhadap rendahnya kinerja organisasi. Rendahnya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai terutama untuk memberikan sumbangan pikiran dan tenaga maupun budaya organisasi yang berlaku di organisasi.

Hasil pengamatan yang penulis lakukan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh ternyata

pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh masih belum juga menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi seperti pelayanan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang fasilitasi pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan di kabupaten/kota, dimana pelayanan yang diberikan belum memuaskan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai tentu ada faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, Mangkunegara (2017:67). Kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah adanya perasaan secara emosional yang dirasakan oleh pegawai ketika menjalankan tugas pokok dan fungsinya, begitu juga adanya kepuasan dalam menjalin hubungan sesama rekan kerja di kantor maupun terjalannya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan maupun bawahan dengan pimpinan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor stres kerja dan beban kerja.

Fenomena perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan lahirnya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan atas keberagaman (*diversitas*) atribut demografi seperti; ras, kesukuan, gender, usia status fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya.

Fenomena lainnya berkaitan dengan beban kerja pegawai adalah masih terdapat perbedaan (*gap*) antara beban kerja dari masing-masing pegawai dimana ada sebagian pegawai yang mempunyai beban kerja ringan dan ada juga pegawai yang mempunyai beban kerja yang tinggi, sehingga membuat perbedaan antar pegawai. Dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda diantara pegawai mengakibatkan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak tidak tercapai. Namun pada bidang tertentu beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai sangat besar, sehingga menyebabkan pencapaian kinerja yang diharapkan tidak tercapai, sedangkan pada bagian lain beban kerja yang harus ditanggung oleh masing-masing pegawai lebih ringan, sehingga pencapaian kinerja organisasi menjadi tidak optimal.

Beban kerja yang tinggi yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai akan memberikan dampak negatif pada pencapaian kinerja yang diharapkan oleh pegawai dan juga oleh organisasi itu sendiri, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi, dibandingkan pegawai yang memiliki beban kerja lebih tinggi, sehingga perlu adanya penyesuaian beban kerja dari masing-masing pegawai Dessler, Garry (2017:3). Dengan adanya beban kerja yang sesuai tersebut yang didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah ditargetkan oleh pimpinan akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Beban kerja juga mempengaruhi motivasi seseorang karyawan dalam bekerja, jika beban kerja terlalu tinggi memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi dimana motivasi tersebut akan menurun yang berakibat kepada kinerja seseorang juga ikut menurun (Saiful, 2020).

Selain dari beban kerja, faktor lain yang turut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah stres kerja pegawai. Fenomena terjadinya stres kerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh adanya beban kerja yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Beban kerja merupakan jumlah kegiatan atau banyaknya pekerjaan yang menjadi beban pegawai yang harus diselesaikan oleh pegawai ataupun dalam kelompok selama periode waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pimpinan. Permasalahan yang dihadapi oleh pegawai pada *Dinas Registrasi Kependudukan Aceh* berkenaan dengan stres kerja adalah bahwa banyak pegawai yang mendapatkan stres kerja yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan adanya kesenjangan (*gap*) antara pegawai yang mendapatkan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang mendapatkan stres kerja yang lebih ringan, sedangkan jumlah imbalan (*kompensasi*) yang diterimanya sama antara pegawai yang mendapatkan beban lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang mendapatkan stres kerja ringan, (Susanty dan Baskoro, 2014:23).

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat

merugikan organisasi yaitu turunnya kinerja organisasi dan hilangnya kepercayaan masyarakat. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja, (Susanty dan Baskoro, 2014:24)

Adapun permasalahan utama dalam penelitian ini adalah masih rendahnya tingkat kinerja pegawai berkaitan dengan pemberian beban kerja kepada setiap pegawai berdasarkan kemampuan yang dimilikinya, serta tingkat stres kerja yang tinggi dari pegawai, di mana stres kerja dipicu oleh adanya tuntutan dalam memberikan pelayanan dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh di Jl. Dr. Mr. Mohd Hasan No.102, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23122. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah para pegawai yang bekerja pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh yang berjumlah 45 orang pegawai. Sementara sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dengan kata lain sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dapat diteliti Umar (2016 : 108). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh yang berjumlah 45 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan diolah dengan menggunakan perhitungan statistik dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Stres Kerja
- X₂ = Beban Kerja
- a = Konstanta
- b₁-b₂ = Koefisien regresi
- e = error term

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan uji secara simultan dan uji secara parsial yaitu pada tingkat keyakinan (confident interval 95%) tingkat kesalahannya (alpha) α sebesar 5%.

1. Secara Simultan

H₁: $\beta_1 ; \beta_2 \neq 0$ artinya stres kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

2. Pengujian Secara Parsial

H₂: $\beta_1 \neq 0$; artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

H₃: $\beta_3 \neq 0$; artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

HASIL PEMBAHASAN HASIL

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, maka perlu dilihat variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh tersebut, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Nama Variabel	B	t_{hitung}	Sig
Konstanta (a)	2.732	17.938	0.000
Stres Kerja (X_1)	0.174	3.540	0.001
Beban Kerja (X_2)	0.124	2.557	0.013

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 2.732 + 0.174x_1 + 0.124x_2 + e$$

Pengujian Secara Simultan

Hasil uji secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27.507, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3.158. Hal ini memperlihatkan, berdasarkan perhitungan uji statistik F_{hitung} menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima dan hipotesis nol ditolak, artinya bahwa stres kerja (x_1), beban kerja (x_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Hasil pengujian secara simultan diperoleh persamaan:

H_1 : nilai probabilitas F sebesar 0,000 berarti $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dengan demikian stres kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Pengujian Secara Parsial

H_2 : $\beta_1 = 0,174$: berarti ($\beta_1 \neq 0$) dan nilai probabilitas t sebesar 0,000 berarti $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dengan demikian stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

H_3 : $\beta_2 = 0,124$: berarti ($\beta_2 \neq 0$) dan nilai probabilitas t sebesar 0,000 berarti $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dengan demikian beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.



PEMBAHASAN

Stres kerja dan beban kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, sehingga program stres kerja bagi pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, begitu juga dengan program beban kerja yang dapat meningkatkan kinerja, sehingga beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak menjadi dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprihanto, (2014:64) mengemukakan hubungan stres dengan kinerja tampak jelas bahwa stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan kinerja yang rendah (tidak optimum). Bagi seorang manajer (pemimpin) tekanan-tekanan yang diberikan kepada seseorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Kemudian berkaitan dengan beban kerja juga memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai, hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Qureshi (2013:766) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya, maka dapat dilihat beberapa kesimpulan, yaitu berdasarkan hasil uji-F (simultan) F sebesar 0,000 berarti $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang bermakna bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Selanjutnya berdasarkan hasil uji-t (secara parsial) $\beta_1 = 0,174$: berarti ($\beta_1 \neq 0$) dan nilai probabilitas t sebesar 0,000 berarti $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$, dengan demikian stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dan $B_2 = 0,124$: berarti ($\beta_2 \neq 0$) dan nilai probabilitas t sebesar 0,000 berarti $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$, dengan demikian beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Baskerville dan Myers, (2002), *Psikologi Sosial*, Jakarta: Penerbit Salemba Humanika, 2018, Edisi 10.
- Basuki dan Susilowati, (2013), *Metodelogi Penelitian Bisnis* Edisi 1. Yogyakarta: BPFE.
- Dale Timpe (2014), *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dessler G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi 7. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Ghozali Imam, (2014), *Penggunaan Teknik Ekonometri*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara Anwar, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang (2014), *Manajemen Personalia*. Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.



- Mathis, Robert L, Jackson, John H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Halimi Jumiati Sasmita Kurniawaty Fitri, (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Dumai. *Jom Fekon*, Vol. 1 No. 2
- Nasution dan Rodhiyah (2017), Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT.Askes (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 8 No. 12.
- Nawawi dan Hadari (2013). *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nitisemito (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. (2018). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Jakarta.
- Sariyathi, (2018), *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Saiful, A. M. R. I. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23-31.
- Sedarmayati, (2014) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2015), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta Rineka Cipta.
- Simamora Henry (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, STIE-YKPN, Jakarta.
- Soedjono (2013), *Pengukuran Kinerja Karyawan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Thoha Miftah, (2013), *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Rajawali Grafindo, Jakarta.
- Wibowo, (2017), *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto (2015), *Manajemen Tenaga Kerja*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Indra Hardono, Herni Widiyah Nasrul, Yeni Hartati (2019), Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Dimensi*, Vol. 8, No. 1 : 28-43.